SANTÉ, FORMATION ET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

SOLUTIONS RH 2

www.rh2.ca

Solutions corporatives pour les gestionnaires des ressources humaines et les chefs d'entreprise

Magazine électronique

Juin 2014

La sieste pour une meilleure productivité

Vous avez pensé à rire?

La gestion du changement par une meilleure présence à soi

Les gens que vous fréquentez ont un impact sur vous

Reconnaissance : adapter aux générations

Absentéisme lié aux troubles de santé mentale

Solutions RH²

5245, boul. de la Rive-Sud, bur. 230
Lévis (Québec) G6V 4Z4
Tél. : 418 837-9339
Sans frais : 1 866 525-8284
Téléc. : 1 888 306-5537
info@rh2.ca
www.rh2.ca

Le magazine électronique Solutions RH² est publié trimestriellement par Firme-Conseil CIMET

Éditeur :
Firme-Conseil CIMET

Rédacteur en chef :
Derick Fleming

Directeur de l'information :
Derick Fleming

Mise en page et graphisme :
Derick Fleming
Caroline Gilbert

Maquette :
Caroline Gilbert

Les textes et illustrations de Solutions RH² ne peuvent être reproduits sans l'autorisation de l'éditeur. Toute reproduction doit mentionner le nom de la publication ainsi que le numéro. Les opinions exprimées dans Solutions RH² ne reflètent pas nécessairement celles de Firme-Conseil CIMET.

Le magazine Solutions RH² ne se tient pas responsable des erreurs typographiques dans les textes publicitaires. Les textes d'information paraissant dans le magazine sont sous la seule responsabilité de leurs auteurs et la direction ne partage pas nécessairement les opinions qui y sont émises.

Copyright © Firme-Conseil CIMET 2014

SANTÉ, FORMATION ET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

SOLUTIONS RH²

Solutions corporatives et répertoires de ressources >> magazine électronique >> juin 2014
Visitez-nous au www.rh2.ca

Table des matières

3 Spécial - Loi canadienne anti-pourriel

4 Santé

5 La sieste, une solution santé pour une meilleure productivité

7 Vous avez pensé à rire?

9 Jean-François Sylvain, kinésiologue - publicité

10 Formation

11 La gestion du changement par une meilleure présence à soi

12 Autre Chose Formation - publicité

14 Gestion

15 Les gens que vous fréquentez ont un impact sur vous et vos résultats!!

16 Reconnaissance : adapter son programme aux générations

18 CIB Développement organisationnel - publicité

19 Absentéisme lié aux troubles de santé mentale : Adopter une stratégie préventive en milieu de travail

19 GoCv - publicité

21 Firme-Conseil CIMET - publicité

22 Répertoire des partenaires

Loi canadienne anti-pourriel

Le magazine Solutions RH² travaille fort pour s'assurer que toutes les communications qu'il envoie soient destinées à un public intéressé.

En prévision de l'entrée en vigueur de la nouvelle **Loi canadienne anti-pourriel**, nous avons besoin de votre **consentement** afin de vous envoyer, périodiquement (4 x / année), le magazine Solutions RH² par courriel.

NOUS METTONS ACTUELLEMENT À JOUR NOTRE LISTE DE DISTRIBUTION. AFIN DE CONTINUER À RECEVOIR NOTRE MAGAZINE, VEUILLEZ CLIQUER SUR LE LIEN CI-DESSOUS ET CONFIRMER VOTRE CONSENTEMENT.

http://www.rh2.ca/abonnement-magazine.php

Bien que la date d'entrée en vigueur de la loi soit le 1er juillet 2014, vous recevrez un maximum de trois (3) avis, correspondant aux éditions de juin, août et novembre 2014 du magazine, ensuite vous serez automatiquement retiré de notre liste de distribution du magazine. Si nous ne recevons pas votre consentement à temps, en vous inscrivant à notre nouvelle liste de distribution (cliquez sur ce lien), nous serons dans l'impossibilité de vous transmettre le magazine Solutions RH2 après le mois de novembre 2014.

Derick Fleming, rédacteur en chef
Firme-Conseil CIMET

SANTÉ

La sieste, une solution santé pour une meilleure productivité

De nos jours, le monde du travail n'est plus le même qu'il y a 20 ou 30 ans. On demande aux employés d'effectuer des tâches dans des délais de plus en plus courts et cela a des conséquences sur leur santé, et plus particulièrement sur leur niveau de stress et de fatigue, ainsi que sur leur capacité de récupération. La fatigue, et le manque de sommeil qui sont chose de plus en plus courante, affectent la performance au travail et peuvent engendrer divers problèmes de santé, tels que des problèmes de santé mentale, des troubles musculo-squelettiques (maux de dos, de cou, de poignets) et contribuer au développement des maladies cardiovasculaires. Ces problèmes de santé mènent à des congés maladies dont la durée s'allongera au fil des années avec l'accumulation de fatigue et de stress. Les répercussions sur la productivité et le rendement de l'entreprise sont évidentes, et les coûts liés à l'augmentation des primes d'assurances sont faramineux.

les risques de mourir d'une maladie cardiaque diminuaient de 37 % chez les personnes qui pratiquaient quotidiennement la sieste et de 12 % chez celles qui la faisaient de manière occasionnelle.

LA SIESTE EST DE RETOUR

La fatigue, la somnolence, le bâillement, le manque de concentration, la baisse d'énergie sont chose courante, et surtout normale. Selon le centre canadien d'hygiène et de santé au travail, la fatigue est une sensation d'épuisement, de lassitude ou de somnolence consécutive à un manque de sommeil, à une activité mentale ou physique prolongée, ou encore à de longues périodes de stress ou d'angoisse.

La plupart du temps cette fatigue, caractérisée par de la somnolence qui nous donne envie de faire un petit somme, apparait après diner. Cette somnolence est l'expression d'un besoin biologique contre lequel on ne devrait pas lutter, soit le besoin de dormir. En effet notre rythme biologique connait une période de ralentissement en début d'après-midi, qui se situe entre 13h et 16h. Comme le souligne Joël Paquereau, président de l'Institut national du sommeil et de la vigilance et professeur de neuropsychologie au CCHU de Poitiers en France, nous subissons une baisse de vigilance, sommes moins attentifs, mettons plus de temps à comprendre et intégrer ce que nous lisons et nos réactions et capacités intellectuelles sont ralenties. En ignorant ou luttant contre ce besoin de sommeil, on est contre-productif!

Toutefois, dormir au travail est très mal perçu. En effet, faire la sieste sur ses heures de travail est souvent considérée comme une perte de temps. L'image de la sieste est encore aujourd'hui associée à celui qui ne fait rien, au paresseux, à celui qui préfère dormir plutôt que travailler… Pourtant, elle représente un moyen de récupérer sa capacité à travailler efficacement et rapidement et limiterait même l'absentéisme. D'ailleurs, certains pays et certaines entreprises ont instauré des plages horaires au cours desquelles les employés peuvent aller faire une sieste ou « powernap » dans des locaux aménagés à cet effet. En Chine, par exemple, faire la sieste est même un droit constitutionnel institué par Mao. En Scandinavie, la sieste au travail gagne en respectabilité. Par contre, les Espagnols en font un combat syndical et les Allemands militent toujours pour obtenir ce droit.

LA SIESTE A UN IMPACTE BÉNÉFIQUE SUR LA SANTÉ

En plus de promouvoir la productivité des employés, une étude menée par des scientifiques américains et grecs et portant sur le suivi de 23 681 sujets sédentaires pendant plus de 6 ans a montré que les risques de mourir d'une maladie cardiaque diminuaient de 37 % chez les personnes qui pratiquaient quotidiennement la sieste et de 12 % chez celles qui la faisaient de manière occasionnelle. Ces chiffres étaient encore plus importants chez les personnes actives.

De même, le Professeur Levy, responsable du laboratoire du sommeil au CHU de Grenoble et Président de l'Institut National du sommeil et de la vigilance confère à la sieste plusieurs vertus : elle a des effets de régénération de l'activité

cérébrale, dissipe la fatigue et donne de l'énergie.

LA SIESTE : MODE D'EMPLOI ET POSOLOGIE

Pour profiter des bienfaits d'une sieste, on s'installe dans un fauteuil confortable, dans un endroit calme et dans la semi-pénombre pour 20 minutes. Au-delà de 20 minutes, on risque d'entrer dans un sommeil profond, dont il est très difficile de sortir. Il est fréquent d'entendre : « quand je me réveille d'une sieste, je suis autant voire plus fatigué qu'avant! ». Et lorsqu'on demande des précisions sur la durée de la sieste, la réponse est souvent « j'ai dormi au moins trois quarts d'heure…ou plus ». Cet état vaseux ressenti par les « siesteurs » abusifs, et qui peut durer jusqu'à plusieurs heures, est dû au fait qu'ils se sont plongés dans un sommeil trop profond et donc trop long!

la sieste a un impact réel sur les performances en diminuant la fatigue, la somnolence, les risques d'erreurs et d'accidents de travail.

La durée idéale de sieste (entre autres pour éviter de perturber le sommeil nocturne) est de 15 à 20 minutes lorsqu'elle est quotidienne et se fait entre 13h et 16h à heures fixes. Elle est recommandée par l'ensemble des spécialistes de la santé pour permettre plus facilement de s'adapter aux contraintes horaires du travail. D'après une étude britannique, 20 minutes de repos équivaudraient à un gain de productivité d'une à deux heures sur une journée de travail.

Selon Séverine Brune, psychologue spécialiste du sommeil, la sieste a un impact réel sur les performances en diminuant la fatigue, la somnolence, les risques d'erreurs et d'accidents de travail. Par conséquent, faire la sieste augmente la capacité des employés à faire face aux contraintes quotidiennes de leur travail et favorise ainsi la motivation et le bien-être au travail, éléments fondamentaux à la croissance d'une entreprise.

MOT DE LA FIN

On aurait donc tous intérêt à faire une sieste quotidienne de 20 minutes!

Omar Guessab, M.Sc.

Kinésiologue consultant accrédité de la Fédération des Kinésiologues du Québec

Physiologiste de l'exercice certifié de la société Canadienne de physiologie de l'exercice

Vous avez pensé à rire?

Au Canada, selon une étude réalisée en 2012[1], 72 % des répondants indiquaient vivre un très grand stress relié au travail ou à l'argent. Ce nombre passait à 90 % chez les jeunes âgés entre 18 et 24 ans. Statistiques Canada rapporte que les heures de travail manquées pour des raisons reliées au stress sont évaluées à $12 milliards[2].

Des chiffres à faire dresser les cheveux sur la tête!

Lorsque nous avons posé la question « Que faites-vous pour vous détendre lorsque vous vivez une période de stress? », nous avons obtenu des réponses variées. Une journée de congé, un massage, faire de l'exercice, aller au cinéma, lire, pratiquer le yoga…

Mais avez-vous déjà pensé à rire?

Imaginez un moment la situation suivante. Vous êtes quelque part, seul(e) dans une pièce ou dans votre espace de travail, et vous entendez tout à coup une personne qui s'esclaffe d'un grand éclat de rire et qui rit de bon cœur pendant un bon moment.

Que va-t-il se produire selon vous?

Vous sourirez fort probablement et vous aurez même envie de rire. Eh bien allez-y! Riez vous aussi! C'est bon pour vous!

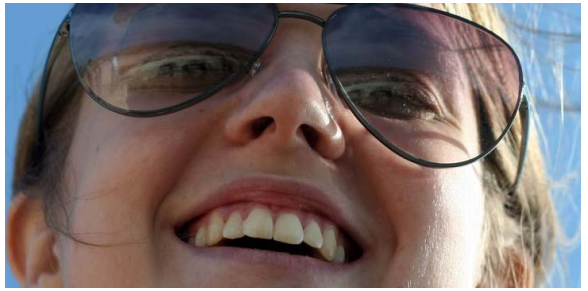
Le rire est communicatif c'est certain. Et quand on rit, on se sent mieux!

En 2013, un groupe de recherche de l'Université Deakin en Australie a réalisé une étude auprès d'adultes au travail (âgés entre 24 et 54 ans), sur l'impact psychologique du yoga du rire. Cette étude a permis de constater l'impact positif du rire sur le stress, l'anxiété et l'humeur.[3]

À quand remonte votre dernier fou rire? Celui qui libère l'esprit, donne de l'énergie et permet de se détendre?

Il y a bien à parier qu'il remonte à loin! En bons adultes sérieux et stressés que nous sommes, il devient hélas impensable de se permettre un bon éclat de rire. Cependant, c'est de celui-là dont nous avons besoin… mais nous ne rions pas.

Les vertus du rire sont pourtant bien réelles et démontrées dans de nombreuses études qui se sont penchées sur la question.



1 http://www.ctvnews.ca/canada/90-per-cent-of-young-adult-canadians-stressed-about-work-money-1.1025227#ixzz31wbishsj

2 http://www.ctvnews.ca/canada/90-per-cent-of-young-adult-canadians-stressed-about-work-money-1.1025227#ixzz31wbishsj

3 The psychological impact of Laughter Yoga : Findings from a one-month Laughter Yoga program with a Melbourne Business (http://www.yogadurire.com/pdf/Laughter%20Yoga%20Report-PR%20Business%20pdf.pdf)

Rire encourage l'inhalation d'une plus grande quantité d'oxygène ce qui fait que nous nous sentons immédiatement mieux. En riant, le diaphragme sautille et stimule tous les organes qui se trouvent à proximité : l'estomac, le foie, la rate, le pancréas, les intestins. Rire contribue à une bonne digestion.

Rire prévient également les maladies cardio-vasculaires et s'avère efficace pour l'hypertension. Puisque les vaisseaux sanguins se dilatent, la pression sanguine tombe habituellement après quelques minutes de rire.

Rire apporte une sensation de bien-être grâce aux endorphines qui se diffusent dans l'organisme. Ces hormones euphorisantes permettent d'atténuer temporairement la douleur, les angoisses et de relâcher les tensions dans la masse musculaire.

Rire renforce le système immunitaire, améliore les fonctions cognitives, augmente l'énergie, assure un bon sommeil.

Rire est un remède efficace contre la dépression. Les émotions négatives comme la peur, la colère et la culpabilité sont évacuées en riant. Rire contribue à l'équilibre émotionnel et au maintien de la bonne humeur.

Rire prévient également les maladies cardio-vasculaires et s'avère efficace pour l'hypertension.

Rire facilite les rapports avec les autres et aide à s'intégrer dans un groupe. Rire favorise la confiance en soi.

HÉLAS, ON RIT DE MOINS EN MOINS...

C'est suite à cette constatation qu'un médecin en Inde, le Dr Madan Kataria, a imaginé une forme d'exercices pour ajouter du rire dans nos vies : le yoga du rire.

Le yoga du rire consiste en une combinaison d'étirements, de respirations et d'exercices qui font travailler les muscles engagés dans l'action du rire. Nul besoin d'entendre une bonne blague pour engager le corps en ce sens! Le rire provoqué « mécaniquement » par l'activation des muscles faciaux et abdominaux, mettant à contribution le système cardio-respiratoire et produisent ainsi un « massage » des organes internes. Résultat? Une sécrétion d'endorphine – l'hormone du plaisir – qui génère à son tour l'émotion du rire. L'action entraîne l'émotion!

Faites ce petit test très simple. Commencez par sourire. Votre état d'esprit change déjà! Maintenant, riez un petit peu, même si vous faites semblant, faites-le pendant une minute. Comment vous sentez-vous? C'est instantané : ça « pétille ». Le cœur devient plus léger! Même s'il est simulé au départ, votre rire finira par être naturel. Vos muscles de rire seront réchauffés! Et vous contaminerez les gens autour de vous!

Rire est vraiment le meilleur outil pour combattre le stress, se remonter le moral, être plus créatif et productif, améliorer le climat et l'ambiance. Essayez, vous verrez!

Voici 10 petits trucs simples et faciles pour mettre en pratique de bonnes habitudes de rire au travail.

1. Commencez votre journée en riant – Souriez!
2. Vous êtes seul(e) dans l'ascenseur? Profitez-en pour rire!
3. Placez-vous devant le miroir et faites le « rire de soi » (les pouces vers vous, riez de vos bons coups et de vos réussites mais aussi de vos erreurs!)
4. Riez silencieusement devant l'ordinateur – vous ne dérangerez personne et vous serez rapidement énergisé.
5. Prenez un rendez-vous de rire avec un(e) collègue et riez ensemble pendant quelques instants.
6. Ajoutez un point « rire et humour » à l'ordre du jour de vos réunions.
7. Installez un babillard d'humour dans vos bureaux.

8. Multipliez les occasions de rire ensemble!
9. Organisez des concours comiques (la meilleure blague, le rire le plus contagieux, le chapeau le plus drôle, la photo d'enfant la moins ressemblante, l'ajout le plus drôle au babillard…), des rencontres rigolotes, planifiez des journées thématiques.
10. Démarrez un Club de rire sur votre lieu de travail.
11. Osez rire et ne craignez pas tant de ne pas être pris au sérieux!

À la maison, constituez une banque de DVD comiques, riez sous la douche, jouez avec vos enfants ou avec votre animal de compagnie, faites vos corvées en riant, lisez des bandes dessinées, regardez des émissions télé qui vous amusent, répertoriez des sites web de blagues, d'humoristes ou de vidéos comiques, fréquentez des gens qui vous font rire! Et SOURIEZ PLUS!

Les adeptes du yoga du rire affirment qu'on ne rit pas parce qu'on est heureux mais on le devient parce qu'on rit plus! On n'a pas besoin d'une raison pour rire, on n'a qu'à décider de rire pour pouvoir le faire! On n'a pas besoin d'avoir le sens de l'humour pour rire mais plus on rit, plus notre sens de l'humour se développe!

Rire développe une forte accoutumance! Lorsqu'on en connaît tous les bienfaits sur la santé, on le pratique et on en redemande.

Vous voulez en savoir plus sur le sujet? www.yogadurire.com

Linda Leclerc, Maître professeur agréé de yoga du rire
Conférencière et Auteure
Fondatrice de l'École du Yoga du Rire
Récipiendaire des « Laughter Ambassador Award » 2006 et 2009

publicité

P.S. SANTÉ
mieux-être en entreprise

Jean-François Sylvain kinésiologue
info@jfsylvain.com
418-262-4100

Parmis nos services : Bilan de santé corporative • Conférences sur la santé en entreprise, entre autres sur la nutrition et l'activité physique • Élaboration, implantation et gestion de programmes de santé corporative adaptés aux besoins et ressources de l'entreprise.

AMÉLIORER
la connaissance
et la santé
des travailleurs

AUGMENTER
la productivité

AGIR
activement sur
la gestion du stress

FORMATION

La gestion du changement par une meilleure présence à soi

J'ai été surpris lors d'une session de formation, mais non étonné, de la réaction des participants lorsque nous avons abordé la notion de changement par rapport à eux et non en lien avec les gens qui auront à vivre le changement qui sera implanté dans leur organisation. Le changement, comme on s'amuse souvent à le dire, est la seule chose qui ne changera jamais, il y en aura tout le temps : au travail, à la maison, dans nos loisirs et dans tout notre environnement. Le défi qui nous guette tous est notre capacité à l'évaluer, à se l'approprier et surtout à réaliser que nous en faisons tous partie. Le changement n'est pas quelque chose d'extérieur à nous, il fait et fera toujours partie de nos vies. Qu'allez-vous en faire? Est-ce un ennemi ou un allié? Est-ce une opportunité ou une menace? Tout dépend de vos croyances à l'égard du changement et à ce que celui-ci suscite en vous.

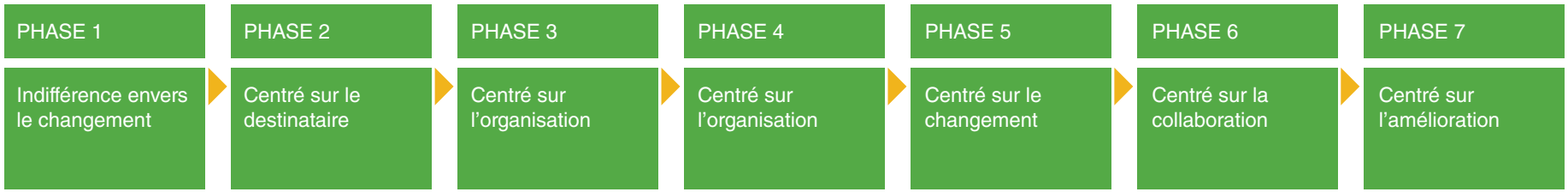
COMMENT BIEN ÉVALUER LE CHANGEMENT?

Il est assez étonnant de remarquer à quel point nous sommes aveugles quant à nos comportements tout en jugeant rapidement les comportements d'autrui… Lors de l'implantation d'un changement, les gestionnaires du changement, souvent nommés agents du changement, évaluent presque toujours la réussite de l'implantation du changement en fonction de la qualité de la participation et de l'engagement des employés à adhérer à celui-ci et à la rapidité et l'efficacité avec laquelle ce changement sera implanté en vue d'améliorer l'efficacité et la rentabilité de l'organisation.

Les gestionnaires utilisent souvent des expressions telles que « il faut que, tu devrais, tu vas voir, tu es capable, ça ira mieux après, c'est juste un moment à passer, au moins toi tu gardes ta job », sans vraiment se préoccuper de ce qui est énoncé par la personne qui vit le changement, sans se préoccuper de ses craintes, ses peurs et ses réticences. D'ailleurs, le modèle des sept phases de préoccupations de Céline Bareil (voir la figure ci-dessous) permet au gestionnaire de décortiquer ce que vivent les employés à chaque étape du processus de mise en place du changement. Cela permet à l'agent de changement d'intervenir plus judicieusement et surtout au bon moment. Mais, pour cela, il doit être à l'écoute et très présent.

Comment réussir à identifier les nuances dans les propos des employés visé par le changement lorsque notre esprit est constamment ailleurs, dérangé par nos courriels, nos textos, notre iPhone et tout ce qui est supposé nous rendre plus productif, mais qui nous fait perdre l'essence même du rôle de l'agent de changement

Mais comment peut-on être attentif aux préoccupations des autres, quand nous avons nous-mêmes de la difficulté à être présent à nos propres ressentis? Comment réussir à détecter ou à identifier les nuances dans les propos des employés visé par le changement lorsque notre esprit est constamment ailleurs, dérangé par nos courriels, nos textos, notre iPhone et tout ce qui est supposé



publicité

Choisir d'être gestionnaire

être gestionnaire

Programme d'entraînement à la gestion d'impact

5 jours de formation et 3 sessions de coaching sur 90 jours.

Un impact déterminant sur l'efficacité du gestionnaire.

ACF

Bur. : 450 491-6632
Cell. : 514 978-0065
info@autrechoseformation.com
www.etregestionnaire.com

nous rendre plus productif et plus efficace, mais qui nous fait perdre l'essence même du rôle de l'agent de changement lors de son implantation, c'est-à-dire l'écoute et la présence.

LE CHANGEMENT NE SE RÉALISERA QUE LORSQUE LES EMPLOYÉS AURONT DÉCIDÉ DE LE METTRE EN PLACE...

Vous avez un avantage évident à consacrer le temps nécessaire pour que l'employé s'approprie le changement et, surtout, lui donner du temps de qualité qui sous-entend une forte présence à soi et à l'autre lors de vos échanges. Vous pourrez ainsi mieux identifier les préoccupations de l'employé et l'aider à passer à la phase suivante du processus de changement pour qu'il y adhère le plus rapidement possible.

Cette absence de présence de qualité est souvent reliée au manque de temps. Les agents de changement sont souvent préoccupés par le temps qu'ils devront investir dans le soutien des employés alors que leur patron exige une stabilité dans les résultats malgré le changement. Le niveau de performance doit demeurer similaire, ce qui est, selon la nature du changement, paradoxal à la réussite de celui-ci. Les gens ont besoin de temps et de soutien lors d'un changement, même les gestionnaires.

Alors, comment expliquer que ces agents de changement, ceux qui comprennent comment fonctionne le changement, ne soient pas prêts à modifier leur propre routine, leurs habitudes de travail pour s'ajuster aux nouveaux besoins de leurs employés? Aucun des agents de changement que j'ai rencontrés n'avait réalisé l'importance de changer son approche et son comportement pour réussir l'implantation d'un changement organisationnel. Nous devons assumer notre part de responsabilité comme agent du changement pour aider nos employés à bien assumer la leur.

... AVEC VOTRE SOUTIEN

À cet égard, quelques pistes de réflexion favoriseront la mise en place d'un changement :

1. S'approprier le changement en connaissant bien les tenants et les aboutissants de celui-ci. En maitrisant bien les avantages et les bénéfices du changement, vous serez plus en mesure de l'expliquer et de le vendre.
2. Développer la présence à soi. Vous serez ainsi plus présent et plus apte à saisir les non-dits et les messages que vous lancent vos employés. Une meilleure présence à soi développe une meilleure écoute afin d'entendre les préoccupations des employés.

3. Être vous-même prêt à changer. Vous avez votre part de responsabilité dans le succès du changement, êtes-vous prêt à l'assumer?
4. Respecter le rythme d'appropriation et de préoccupation de vos employés afin de faciliter l'implantation du changement.
5. Être au fait de vos croyances par rapport au changement. Vos croyances sont à la base de tout changement, elles seront le moteur du changement pourvu qu'elles soient facilitantes. Quelles sont vos croyances en lien avec le changement?
6. Respecter le cycle du changement : *le choc / la remise en question / la remobilisation et l'engagement.* Ces différents stades seront vécus plus ou moins rapidement par chacun.
7. Identifier vos alliés en bâtissant une cartographie complète du niveau d'implication et d'engagement des différents acteurs.
8. Reconnaitre les succès. Il sera ainsi plus facile pour l'employé de passer à travers les différentes étapes du changement.

En définitive, cette réussite passe par une bonne présence à vous et à vos employés!

Pour le développement de vos compétences, n'hésitez pas à nous contacter.

Réf. : Gérer le volet humain des organisations, Céline Bareil (les 7 phases de préoccupation)

Serge Comtois
Autre Chose Formation
2160, chemin Principal
Saint-Joseph-du-Lac (QC) J0N 1M0
450 491-6632 / 514 978-0065
www.autrechoseformation.com

Autre Chose Formation
Coaching et développement stratégique

GESTION

Les gens que vous fréquentez ont un impact sur vous et vos résultats!!

Et si je vous demandais quel est votre cercle d'influence ?

Qui sont les gens que vous fréquentez ?

Vous avez peut-être déjà entendu la phrase : « Dis-moi qui tu férquentes, je te dirai qui tu es »? Vos fréquentations ont un impact direct sur vos résultats! Voici une histoire qui illustre précisément notre sujet :

Un jour un fermier qui vivait loin des villes trouva un ouf d'aigle au pied d'une montagne. Ne sachant quoi en faire, il le déposa dans un nid de perdrix (poule des prairies).

L'aiglon vit le jour au milieu d'une portée de perdreaux et grandit avec eux.

Toute sa vie, l'aigle fit ce qu'une perdrix faisait normalement. Il chercha dans la terre des insectes et de la nourriture en picorant le sol. Il cacaba de la même façon qu'une perdrix. Et lorsqu'il volait, c'était dans un nuage de plumes et sur quelques mètres à peine.

Après tout, c'est ainsi que les perdrix sont censées voler.

Les années passèrent et l'aigle devint très vieux.

Un jour, il vit un oiseau magnifique planer dans un ciel sans nuage. S'élevant avec grâce, il profitait des courants ascendants, faisant à peine bouger ses magnifiques ailes dorées.

« Quel oiseau splendide! » dit notre aigle à ses voisins.

« Qu'est-ce que c'est? »

« C'est un Aigle, le roi des oiseaux », répondit sa voisine. « Mais il ne sert à rien d'y penser à deux fois, tu ne seras jamais un aigle. »

Ainsi l'aigle n'y pensa jamais à deux fois.

Il mourut en pensant qu'il était une perdrix.

La morale de cette histoire : si tu veux voler comme un aigle, ne te tiens pas avec des perdrix...

Que vous le vouliez ou non, ceux que nous fréquentons nous influencent. De façon subtile notre subconscient est affecté par notre environnement et cercle d'influence. Il vous arrive de confier vos souhaits, désirs et objectif aux autres?

Attention, choisissez méticuleusement à qui vous partagez l'intimité de vos pensées. Combien d'élans créatifs ont été réduits à néant par des personnes souvent bien intentionnées partageant leurs opinions limitatives sur la vision d'autrui? Les rêves sont les diamants de l'esprit, conservez-les précieusement, entretenez-les en ne les partageant qu'avec vos alliés, des gens qui ont une foi inébranlable en vous et vos choix.

Nous sommes le produit de notre environnement, c'est indéniable le choix de ceux et celles avec qui nous partageons notre temps est important. Choisissez des gens positifs et stimulants auprès de qui vous vous sentirez inspirer. Le succès attire le succès, il en va de même pour la médiocrité.

Ne sous-estimez pas l'impact de votre cercle d'influence, car de façon subtile il alimentera la source de vos pensées et imprégnera votre énergie.

À votre succès!

Bruno Daigle
www.cadcommunication.com

CAD COMMUNICATION
Pour un futur interactif

Reconnaissance : adapter son programme aux générations

La reconnaissance des employés favorise leur engagement et leur motivation, a de l'impact sur la rétention, la productivité et, finalement, sur la performance de l'entreprise.

Avant de modifier ou de mettre en place un programme ou des politiques de reconnaissance, deux questions importantes doivent être posées :

1. Que désirons-nous reconnaître?
2. Quels sont les messages que nous voulons transmettre aux employés?

Pour répondre aux besoins différents des personnes et ainsi favoriser l'engagement, la motivation, la rétention, la reconnaissance devrait faire partie des pratiques de gestion plutôt que d'être une simple activité ponctuelle.

QUE DÉSIRONS-NOUS RECONNAÎTRE?

La reconnaissance prend des formes différentes selon que l'on désire reconnaître les résultats, la dignité des personnes, le travail accompli, ou les personnes elles-mêmes.

Exemples :

Les résultats	• pratiques d'évaluation de rendement • prix • honneur • geste de reconnaissance • cérémonies officielles de reconnaissance • rémunération au mérite • programme de primes et d'avantages • budget discrétionnaire • promotion • enrichissement des tâches • accroissement des responsabilités
La dignité des personnes	• justice dans les décisions, la distribution des récompenses et les relations professionnelles • promulgation de règles de distribution des récompenses • égalité des chances à la promotion • respect de la vie privée des employés • promotion et développement de valeurs fortes comme l'intégrité le courage et la coopération • soutien aux employés
Le travail accompli	• reconnaître l'utilité du travail accompli, la contribution de l'employé à l'atteinte des objectifs de son équipe • reconnaître la maîtrise des règles de l'art, de son métier et de son travail
Les personnes	• apprécier l'autonomie, l'intelligence et l'imagination des employés • communication régulière des orientations de l'organisation et de l'évolution de ses activités • consultation des employés avant de prendre une décision pouvant avoir un impact sur leur travail

Ainsi, selon ce qu'on désire reconnaître, la reconnaissance peut prendre des formes différentes, elle peut être formelle, informelle, spontanée ou régulière, monétaire ou non, standardisée ou non.

QUELS SONT LES MESSAGES QUE L'ON VEUT TRANSMETTRE AUX EMPLOYÉS PAR LE BIAIS DE LA RECONNAISSANCE?

Les employés voient les récompenses visibles comme un véhicule pour délivrer la reconnaissance, mais ils ne voient pas les récompenses elles-mêmes comme de la reconnaissance. Ils sont beaucoup plus intéressés par le message en-dessous de la récompense.

Donc il faut que la reconnaissance, quelle que soit sa forme, ait du sens pour l'employé; il faut que celui-ci puisse en vérifier le lien direct avec son rendement.

Pour que la reconnaissance ait du sens, pour que le message transmis soit compris, faut-il pour autant l'adapter à chaque employé? Le défi est d'élaborer des pratiques de reconnaissance à la fois suffisamment universelles et significatives pour chaque individu.

C'est ce que permet l'adaptation du programme ou des politiques de reconnaissance à chaque groupe générationnel.

LES GÉNÉRATIONS DANS LE MILIEU DE TRAVAIL

Trois générations se côtoient dans le milieu de travail. À cause des conditions sociales et économiques qui ont marqué leur enfance, leur jeunesse et les débuts de leur vie adulte, les membres de chaque génération ont développé une vision, des valeurs et des attentes particulières face au travail : rapports avec la hiérarchie, développement de la carrière, besoins en formation, attentes par rapport à l'accueil et à l'intégration, recherche d'équilibre travail-vie privée, demandes au niveau de la rétroaction et des récompenses font partie des différences perceptibles d'une génération à l'autre.

Le défi est d'élaborer des pratiques de reconnaissance à la fois suffisamment universelles et significatives pour chaque individu.

LA RECONNAISSANCE AU QUOTIDIEN

Les récompenses ne pourront plus être les mêmes pour tous, elles devront être adaptées aux attentes des employés. Il est important certes pour les entreprises d'attirer et de retenir les nouvelles générations, mais aussi de motiver et retenir leurs autres employés, quelle que soit leur génération.

	Contexte	Reconnaissance
Babyboomers	Nés entre 1946-1964, ils ont maintenant entre 50 et 68 ans. Grâce à la force du nombre et à l'économie florissante d'après-guerre, ils avaient foi dans leurs capacités d'améliorer la société. Mais en même temps, les baby-boomers ont dû être compétitifs et travailler fort pour sortir du lot et se faire connaître.	Aussi recherchent-ils des signes visibles de reconnaissance : argent, titre, bureau du coin, tout ce qui peut démontrer qu'ils ont réussi. Ils recherchent aussi une appréciation personnelle de la part de leur patron, ils veulent être récompensés pour leur éthique du travail et leurs longues heures. Ils recherchent une approche personnelle et de la reconnaissance verbale en quantité.
Génération X	Nés entre 1965-1980, ils ont aujourd'hui entre 34 et 49 ans. Ils ont vu s'effriter les symboles de la stabilité et ont appris à croire en eux plutôt que dans les institutions. Ils sont indépendants et pleins de ressources.	La liberté est pour eux la meilleure des récompenses. Ils aiment aussi mener plusieurs projets, jouir d'une certaine indépendance quant à la façon de faire leur travail, disposer d'une technologie à la fine pointe, et obtenir une rétroaction fréquente pour pouvoir rectifier rapidement le tir. Ils ne recherchent pas essentiellement des symboles extérieurs de reconnaissance, mais sont amers lorsque les autres reçoivent des signes de reconnaissance visibles et très dispendieux.
Génération Y	nés entre 1981-1999, ils ont maintenant 33 ans et moins. Ce sont des gens de réseau pour qui le monde est petit. Pragmatiques, ils vivent par et dans le changement, ils recherchent constamment des défis et des stimulations.	habitués à participer aux décisions et à recevoir un feed-back régulier de la part de leurs parents, ils s'attendent à la même chose au travail. Les récompenses recherchées sont tangibles ou non tangibles : une rémunération axée sur les résultats, mais aussi la possibilité d'apprendre, de faire face à de nouveaux défis, de travailler en équipe, de faire un travail qui a du sens.

Exemples :

- Développer une trajectoire de carrière stimulante pour les babyboomers, qu'ils aient un travail qui leur procurera satisfaction et sentiment d'accomplissement.
- Permettre aux X de créer leur portfolio de compétences à l'intérieur de l'entreprise.
- Donner aux Y une bonne combinaison de défis, d'opportunités, la possibilité d'apprendre.

Il n'est pas nécessaire de mettre en place des programmes compliqués et onéreux pour la reconnaissance de vos employés. Comme l'indiquait Monsieur Alain Desgagnés dans son texte « La reconnaissance non financière : un puissant incitatif »[1], il est surtout important de développer

une sorte de culture de la reconnaissance, une culture harmonisée aux valeurs de l'organisation. Pour répondre aux besoins différents des personnes et ainsi favoriser l'engagement, la motivation, la rétention, la reconnaissance devrait faire partie des pratiques de gestion plutôt que d'être une simple activité ponctuelle.

Ce sont les gestes spontanés qui font le plus plaisir; les études en milieu de travail démontrent qu'une reconnaissance efficace provient du supérieur immédiat, et c'est celle-ci qui a le plus d'impact sur la motivation et l'engagement des employés.

Madeleine Fortier, CRHA
Coach en carrière et formatrice agréée
Gestion des talents et de la diversité
Maintien de la santé psychologique
ACCENT CARRIÈRE
514 346-8926
www.accent-carriere.com
www.linkedin.com/im/madeleinefortier
Auteure du livre Trouvez un emploi qui vous ressemble!

1 La reconnaissance non financière : un puissant incitatif, Alain Desgagnés CRIA, Journal Les Affaires, 31 août 2006

publicité

CIB Développement organisationnel

Votre équipe d'EXPERTS en recrutement et GRH

CONFIEZ-NOUS VOTRE RECRUTEMENT, ET PRIORISEZ VOS AUTRES DOSSIERS!

- Activités offertes à la carte!
- Tarif horaire fixe (aucun % à l'embauche)
- Stratégie sur mesure, selon vos BESOINS et votre CONTEXTE
- Suivis d'avancement hebdomadaires
- VOUS avez le dernier mot en tout temps!

Contactez-nous pour obtenir une offre de service détaillée!

(Services disponibles partout au Québec)

514.328.1091
www.cib-rh.com

Simplicité, flexibilité, efficacité;
C'EST POSSIBLE EN RECRUTEMENT!

Absentéisme lié aux troubles de santé mentale : Adopter une stratégie préventive en milieu de travail

Actuellement, les problèmes de santé mentale constituent l'une des plus importantes cause d'absence au travail et a connu une croissance importante au cours des dernières années. Selon l'Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes (ACCAP), 40 % des montants versés en invalidité sont liés à des troubles de santé mentale et les demandes de règlement liées à la maladie mentale ont aujourd'hui devancées celles liées aux maladies cardiovasculaires devenant ainsi la catégorie des coûts d'invalidité qui augmente le plus rapidement au Canada. La dépression, les troubles anxieux, la dépendance (alcool, drogue, jeux), le trouble d'adaptation et l'épuisement professionnel constituent les principaux troubles de santé mentale.

Selon Statistiques Canada, en 2002, 500 000 canadiens ont souffert de dépression et selon l'Organisation mondiale de la santé, d'ici 2020, la dépression deviendra la première cause d'incapacité au travail. Il va s'en dire que les impacts de l'absence au travail pour les organisations sont nombreux :

- Perte de productivité
- Perte de revenu
- Coûts liés à l'embauche de travailleurs de remplacement
- Coûts liés aux régimes d'assurance
- Perturbe l'organisation du travail car l'absence est non planifiée
- Augmente la charge de travail pour les autres employés
- Affecte le moral des équipes de travail

Ce qui est encore plus alarmant, c'est que de ces 500 000 canadiens ayant souffert de dépression, 40 % de ces travailleurs n'ont pas manqué une journée du travail… Pour diverses raisons et de façon tout à fait inconsciente, ils ont fait du présentéisme…

ON PARLE D'ABSENTÉISME…MAIS QU'EN EST-IL DU PRÉSENTISME?

Le présentéisme se définit comme la réduction de la performance d'un employé, présent au travail, en raison d'un problème de santé (Legault Faucher, Monique, 2009). Le présentisme est lié à la maladie et non à un manque de motivation, au désengagement, à la paresse, etc. L'improductivité est réellement involontaire.

La dépression, les troubles anxieux, la dépendance (alcool, drogue, jeux), le trouble d'adaptation et l'épuisement professionnel constituent les principaux troubles de santé mentale.

Il y a une quantité importante de travailleurs qui se présentent au travail avec un problème de santé mentale qui affecte directement leur rendement et la qualité de leur travail (Eric Gosselin, Ph. D., 2012). Selon Monsieur Gosselin, le présentéisme coûterait autant, sinon plus que l'absentéisme. Aucune étude n'a été réalisé au Canada pour démontrer les coûts liés au présentéisme mais

publicité

goCV.ca
Des emplois.
Des candidatures.

Découvrez bientôt le nouveau GoCV.ca

Lors de lancement, vous devrez vérifier si votre entreprise est inscrite dans le répertoire d'entreprises de GoCV.ca. Vous devrez alors mettre vos informations à jours (logos, photos, description, coordonnées), et cela gratuitement.

• Publier des offres d'emploi •
• Publier des opportunités de carrière •
• Publier de la publicité •
• Créer et gérer votre banque de CV •
• Consulter le profil professionnel •

GoCV.ca est opéré par la Firme-Conseil CIMET. Nous sommes spécialisés en transition de carrière depuis près de 15 ans.

Tél. : 418 837-9339
1 866 525-8284
www.gocv.ca

de leur côté, les américains ont évalué les coûts engendrés par le présentisme à 150 milliards en 2004 et à 180 milliards en 2005. Le présentisme chronique est le plus néfaste pour l'individu et pour l'organisation et est celui qui engendre le plus de coûts. Il est également un prédicteur d'une absence prolongée. Les gens sont souvent plus portés à discuter avec leur entourage de leur 'hernie' ou de leur 'arthrose qui peuvent avoir une incidence sur la productivité de leur travail et sur leur taux d'absentéisme mais peu d'entre eux oseront discuter de leur trouble psychologique… Il faut noter que les troubles dépressifs engendrent deux fois plus de présentéisme que tout autre problème de santé et deviennent par conséquent les problèmes de santé les plus coûteux.

ADOPTER UNE STRATÉGIE PRÉVENTIVE ET ÉVITER LES IMPACTS FINANCIERS, ORGANISATIONNELS ET HUMAINS DE L'ABSENCE AU TRAVAIL

Dans l'objectif d'adopter une approche préventive des absences au travail, il est important de savoir reconnaître les signes précurseurs d'un trouble psychologique. Voici des signes qui pourraient être observés chez un travailleur dont la santé psychologique se détériore :

- Le travailleur manifeste des comportements inhabituels
- Le travailleur cumule des retards
- Le travailleur est plus irritable et plus émotif
- Le travailleur crie au lieu de parler et peut avoir des épisodes de pleur
- Le travailleur a des difficultés de concentration et des pertes de mémoire
- Le travailleur se replie sur lui-même (dîne seul, ne prend pas ses pauses avec ses collègues alors qu'il en avait l'habitude, etc.)

Ces signes manifestent une détérioration de la santé psychologique du travailleur et indiquent qu'il aurait besoin de soutien. S'il n'y a pas d'interventions mises en place à ce stade, les risques que la condition psychologique se dégrade et entraîne une absence ou un congé d'invalidité sont importants. C'est à ce moment qu'entre en jeu la mise en place d'un plan de prévention stratégique de l'absence ou les obstacles et leviers de rétablissement sont identifiés. Dans ce contexte de prévention, on propose alors déjà des mesures d'accommodement avant même de penser à un départ pour une absence ou congé d'invalidité. L'objectif étant de favoriser le rétablissement du travailleur tout en permettant le maintien en emploi et ainsi, éviter un congé d'invalidité ou une absence prolongée et tous les coûts directs et indirects associés sans compter les impacts négatifs sur l'individu et l'organisation.

Lorsque l'individu qui éprouve des troubles de santé mentale est pris en charge et obtient de l'aide dans le 1er mois qui suit l'apparition des premiers symptômes, il a plus de probabilité de se rétablir plus rapidement. Il a été observé que le dépistage ainsi que le traitement précoce réduisent la probabilité que le trouble de santé mentale devienne chronique.

Il va s'en dire que la mise en place d'une gestion concertée, globale et pro active au niveau de la prévention des absences pour des troubles de santé mentale plutôt que d'adopter une approche réactive permet de minimiser voir même éviter les impacts financiers, organisationnels et humains de l'absence au travail et de l'invalidité.

Catherine Brulotte B. Ed.
Consultante en Gestion de l'invalidité | Réadaptation | Employabilité
Firme-Conseil CIMET

publicité

CIMET

Firme-Conseil

CONSULTANTS EN INTÉGRATION
ET MAINTIEN EN EMPLOI
DES TRAVAILLEURS

FIRME-CONSEIL CIMET ŒUVRE DEPUIS 2000 EN COLLABORATION AVEC DES ENTREPRISES ET DES COMPAGNIES D'ASSURANCES AU NIVEAU DE LA TRANSITION DE CARRIÈRE, DE L'ACCOMPAGNEMENT À LA MISE À PIED ET AU CONGÉDIEMENT, DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE, DE LA FORMATION, DU COACHING ET DE LA RÉADAPTATION.

TRANSITION DE CARRIÈRE

Notre expertise reconnue au niveau du marché du travail et des individus en transition de carrière nous permet de vous offrir des services sur mesures, individuels, professionnels et de qualité pour soutenir vos employés suite à une mise à pied ou un congédiement.

Nous vous proposons d'offrir la tranquillité d'esprit à vos employés suite à une mise à pied ou à un congédiement. Vous pouvez perpétuer votre image de « bon employeur responsable » à partir du moment de l'embauche et ce, jusqu'à la fin du lien d'emploi. Vos employés en seront nécessairement reconnaissants et seront davantage enclin à parler positivement de votre entreprise dans leur réseau social.

Que ce soit pour un seul ou pour plusieurs employés, il s'avère très judicieux d'offrir un service professionnel, individuel et personnalisé de transition de carrière lors d'un congédiement ou suite à une mise à pied.

SERVICES À LA CARTE OU À FORFAIT

Évaluation initiale

Soutien psychosocial

Bilan de compétences

Orientation professionnelle (incluant des tests psychométriques), s'il y a lieu.

***** Rédaction du curriculum vitae** (service rapide offert à distance ou à nos bureaux).

Rédaction de lettres de présentation

Soutien à la recherche d'emploi : formation aux techniques d'entrevue et de recherche d'emploi, supervision et encadrement.

Soutien dans la création d'une liste d'employeurs en fonction des intérêts professionnels ciblés.

Nos services de transition de carrière peuvent être offerts à distance (bilan de compétences et rédaction de CV) ou à l'un de nos bureaux situés à : Montréal, Québec, Lévis, Beauce.

Pour une prise en charge rapide et confidentielle de vos employés, veuillez communiquer avec M. Derick Fleming aux coordonnées suivantes.

Firme-Conseil CIMET
5245, Boul. de la Rive-Sud, bur. 230
Lévis (Québec) G6V 4Z4

Tél. : (418) 837-9339, poste 2
Sans frais : 1 (866) 525-8284
Téléc. : (888) 306-5537

dfleming@firmecimet.com
www.FirmeCIMET.com

REPER
TOIRE
DES PARTENAIRES

Partenaires

Accent Carrière

Madeleine Fortier, CRHA
Coach en carrière et formatrice agréée
Gestion des talents et de la diversité
Maintien de la santé psychologique
Tél. : 514 346-8926
Site : www.accent-carriere.com
www.linkedin.com/im/madeleinefortier

Cad Communication

Bruno Daigle
Consultant et conférencier en entreprise
Site : www.cadcommunication.com
info@cadcommunication.com

Firme-Conseil CIMET

5245, Boul. de la Rive-Sud, bur. 230
Lévis (Québec) G6V 4Z4
Tél. : 418 837-9339, poste 2
Sans frais : 1 866 525-8284
Téléc. : 1 888 306-5537
dfleming@firmecimet.com
Site : www.FirmeCIMET.com

GoCv

Tél. : 418 834-9339
Sans frais :1 866 525-8284
corporatif@gocv.ca
Site : www.gocv.ca

Autre Chose Formation

2160, chemin Principal,
St-Joseph-du-Lac (Québec) J0N 1M0
Tél. : 450 491-6632
Cell. : 514 978-0065
info@autrechoseformation.com
Site : www.etregestionnaire.com
Site : www.autrechoseformation.com

CIB Développement organisationnel

Tél. : 514 328-1091
Site : www.cib-rh.com

Linda Leclerc

Maître professeur agréé de yoga du rire
Fondatrice de l'École du Yoga du Rire
Courriel : info@yogadurire.com
Téléphone : 819 210-5057

Omar Guessab

Omar Guessab, M.Sc,
Kinésiologue consultant accrédité de la Fédération des Kinésiologues du Québec
Physiologiste de l'exercice certifié de la société Canadienne de physiologie de l'exercice
Tél. : 418 653-8149
Courriel : omar@oguessab.com
Site : www.oguessab.com

Consultez le répertoire de ressources en ligne pour obtenir plus d'informations sur les ressources professionnelles : www.rh2.ca

Partenaires

P.S. SANTÉ
mieux-être en entreprise

Jean-François Sylvain
KINÉSIOLOGUE

P.S. Santé

Jean-François Sylvain, kinésiologue
Tél. : 418 262-4100
Courriel : info@jfsylvain.com
Site : jfsylvain.com

Consultez le répertoire de ressources en ligne pour obtenir plus d'informations sur les ressources professionnelles : www.rh2.ca